

Stanovisko CzELA k některým otázkám fungování tzv. anonymních odborových organizací

Nový fenomén vznikajících anonymních odborových organizací představuje v praxi aktuální téma, s nímž jsou spojeny četné praktické i výkladové problémy.

Anonymní odborové organizace se vůči zaměstnavatelům formálně prezentují jako zástupci zaměstnanců, fakticky však svoji činnost odmítají vykonávat přímo u zaměstnavatele s odůvodněním, že jsou anonymní, a tudíž by naplňování informační, konzultační a dalších povinností vůči zaměstnancům na pracovištích zaměstnavatele anonymitu jejich členů údajně narušilo. K tomu za svoji (často pouze externí a nijak nedoloženou) činnost zaměstnavateli fakturují nemalé částky. Činnost těchto odborových organizací vyvolává proto dojem, že jejich skutečným smyslem není ochrana práv zaměstnanců, ale spíše získání vlastního finančního prospěchu, případně získání přístupu k osobním údajům zaměstnanců apod. Anonymní odbory zaměstnavateli zásadně nesdělují informace o členech svých orgánů, aby si zaměstnavatel při rozvazování pracovního poměru výpovědí nebo okamžitým zrušením nebyl nikdy jistý, zda propouští člena výboru odborové organizace či nikoliv. V této souvislosti se CzELA rozhodla přijmout stanovisko týkající se výkladu dvou zákonných ustanovení, která s výše uvedenými okruhy souvisí - jedná se o § 277 a § 61 odst. 2 zákoníku práce.

• Poskytnutí prostředků k činnosti odborové organizace

Podle § 277 zákoníku práce je „zaměstnavatel povinen na svůj náklad zástupcům zaměstnanců vytvořit podmínky pro řádný výkon jejich činnosti, zejména jim poskytovat podle svých provozních možností v přiměřeném rozsahu místnosti s nezbytným vybavením, hradit nezbytné náklady na údržbu a technický provoz a náklady na potřebné podklady“.

Citované ustanovení nelze podle našeho názoru vykládat takovým způsobem, který by podporoval zneužití (fiktivní) odborové činnosti k pouhému vytváření zisku. V případě jednostranné fakturace ze strany odborové organizace, nadto bez doložení výše a nezbytnosti tvrzených vynaložených výdajů, totiž nemůže být zaměstnavatel stavěn do role pasivního plátce požadovaných nároků, jejichž přiměřenost ani důvodnost nemá možnost si ověřit.

Jak je zřejmé z dikce a smyslu výše uvedeného ustanovení zákoníku práce, jeho cílem je umožnit odborové organizaci **vykonávat svou řádnou činnost**, jejíž obsah a rozsah rámcově stanoví zákoník práce a související právní předpisy - jedná se o kontrolu bezpečnosti a ochrany zdraví při práci, vyšetřování příčin pracovních úrazů, jednání se zaměstnavatelem v rámci kolektivního vyjednávání a plnění projednací a informační povinnosti, případně udělování předchozího souhlasu či spolurozhodování, přičemž k tomuto už z povahy věci dochází primárně na pracovišti zaměstnavatele či ve spolupráci s jeho zaměstnanci.

Jsme toho názoru, že **pod tento okruh řádné činnosti, kterou by měl na svůj náklad hradit**

odborovým organizacím zaměstnavatel, již nespádají např. následující aktivity:

- mezinárodní spolupráce odborových organizací;
- komunikace odborové organizace navenek s veřejností;
- činnost připomínkového místa státní správy;
- právní analýzy;
- marketingová činnost;
- pracovněprávní poradna apod.

Tyto „další aktivity“ v praxi obvykle vykonávají centrální odborové svazy, které tento „vyšší servis“ financují jako přidanou hodnotu a benefit odborového sdružování z členských příspěvků svých členů, podobně jako tímto způsobem hradí i případné odměny svým funkcionářům, spolupracujícím externím poradcům apod.

V případě, že by tyto další aktivity odborové organizace zaměstnavateli jednostranně fakturovaly, jsme přesvědčení, že zaměstnavatel není povinen jim je hradit, neboť tuto činnost zákoník práce nepředpokládá jako činnost vykonávanou odborovou organizací u zaměstnavatele. Toto nevyklučuje situace, kdy se **na proplácení těchto nadstandardních činností zaměstnavatel s odborovou organizací výslovně dohodl** v kolektivní či jiné smlouvě. I v takových případech by však odborová organizace měla být schopna prokázat oprávněnost a konkrétní obsah jednotlivých fakturovaných činností (z naší zkušenosti jsou tyto na fakturách anonymních odborových organizací uvedeny velice obecně). Pod „mezinárodní spoluprací“ si totiž lze představit jak letenky do Bruselu na návštěvu sesterské odborové organizace, tak např. společné evropské projekty apod.

Složitější situace nastává, **pokud jakákoli dohoda konkretizující § 277 zákoníku práce mezi sociálními partnery uzavřena nebyla nebo není možné jí dosáhnout**. I v takovém případě má zaměstnavatel (v přiměřené míře a s přihlédnutím k níže uváděným faktorům) právní povinnost odborové organizaci poskytnout alespoň určité základní minimum, které jí umožní řádné plnění jejích zákonných povinností.

Základní minimum, na které má odborová organizace právo podle našeho názoru spočívá v poskytnutí, resp. umožnění používání:

- místnosti k provádění schůzové činnosti (alespoň v podobě možnosti rezervace konferenční místnosti či kantýny, ve které by měly být k dispozici židle);
- nástěnky;

- uzamykatelné schránky pro účely doručování písemností v sídle zaměstnavatele,
- uzamykatelné skříně pro účely bezpečného uschovávání listin (v případě zájmu);
- přístupu k internetu;
- přístupu k pevné telefonní lince;
- přístupu k tiskárně a scanneru, to vše na náklady zaměstnavatele.

S přihlédnutím k rozsudku Nejvyššího soudu ČR ze dne 28. ledna 2013, sp. zn. 21 Cdo 974/2012, lze z tohoto minima dále slevovat ve výjimečných případech, kdy odborová organizace např. dlouhodobě fakticky nevykonává svoji činnost a/nebo má velmi nízký počet členů, resp. není z jakýchkoli jiných důvodů reprezentativním zástupcem zaměstnanců. Výše navrhané minimum se může dále lišit i v závislosti na charakteru zaměstnavatele - pracují-li např. všichni zaměstnanci z domova, nemá zaměstnavatel pochopitelně k dispozici žádné zasedací místnosti, neexistuje-li u zaměstnavatele internetové připojení, bylo by nepřiměřené po zaměstnavateli požadovat, aby je zavedl pouze pro potřeby odborové organizace. Toto potvrzuje i čl. 2 Úmluvy Mezinárodní organizace práce č. 135, o ochraně zástupců v podniku a úlevách, které jim mají být poskytnuty, z roku 1971, podle kterého je při poskytování materiálního zázemí odborových organizací potřeba přihlédnout i k „*potřebám, velikosti a možnostem příslušného podniku*“. Další faktory, které je třeba vzít v potaz, popisuje již zmíněný rozsudek Nejvyššího soudu ČR (sp. zn. 21 Cdo 974/2012), který kromě již zmíněného počtu členů, míry působení odborové organizace u zaměstnavatele, její účasti v pracovněprávních vztazích a obliby u zaměstnanců, kteří nejsou odborově organizováni, doporučuje přihlédnout též k reálným potřebám konkrétní odborové organizace při její činnosti u zaměstnavatele, ke skutečnému účelu, pro který byla založena a k míře její odkázanosti na vytvoření podmínek ze strany zaměstnavatele. Lze kupříkladu předpokládat, že odborová organizace disponující dostatkem finančních prostředků po zaměstnavateli mnohé z výše uvedených položek vyžadovat ani nebude.

Veškeré položky jdoucí nad rámec výše uvedeného minima podléhají dohodě a nelze je na zaměstnavateli jednostranně vymáhat. V situaci, kdy zaměstnavatel nabízí odborové organizaci prostory přímo na pracovišti a odborová organizace je výslovně odmítá, není zaměstnavatel například povinen odborové organizaci proplácet faktury za pronájem kanceláře mimo pracoviště zaměstnavatele. Jinými slovy - odborová organizace nemůže argumentovat § 277 zákoníku práce ve snaze přefakturovat zaměstnavateli náklady za služby a produkty, které si dle svého uvážení nakoupila na komerčním trhu, ač jí byl zaměstnavatel schopen a ochoten poskytnout dostatečnou a pro něj levnější alternativu.

• **Členství ve výboru odborové organizace**

Podle § 61 odst. 2 zákoníku práce je možné dát členovi orgánu odborové organizace výpověď z pracovního poměru/okamžité zrušení pracovního poměru pouze poté, co zaměstnavatel požádal odborovou organizaci o její souhlas s tímto krokem. Jestliže odborová organizace ve lhůtě 15 dnů zaměstnavateli svůj souhlas písemně odepře, výpověď/okamžité zrušení pracovního poměru odborového funkcionáře jsou podle § 61 odst. 4 zákoníku práce neplatné, ledaže po zaměstnavateli po přihlédnutí k dalším faktorům nelze spravedlivě požadovat, aby tohoto zaměstnance dále zaměstnával.

Problém nastává v případě anonymních odborových organizací, které jména svých funkcionářů zaměstnavateli až na výjimky nesdělují a jejichž stanovy v některých případech umožňují velice rychle zaměstnance do výboru jmenovat. Odborové organizace tohoto postupu mohou zneužít a zaměstnancům přislíbit, že je do výboru ihned kooptují v případě, kdy jim hrozí skončení pracovního poměru. Dle našeho názoru je tento postup v přímém rozporu se smyslem zvýšené zákonné ochrany odborových funkcionářů a jedná se tak o obcházení zákona. Současně takový postup dostává zaměstnavatele do neřešitelné situace, jelikož zaměstnavatel není dle § 316 odst. 4 písm. e) zákoníku práce oprávněn vyžadovat informace o členství zaměstnanců v odborové organizaci a aktivně není tedy schopen (ani oprávněn) zjišťovat, zda je či není propouštěný zaměstnanec odborovým funkcionářem.

V tomto smyslu se také vyjádřil Nejvyšší soud ČR ve svém aktuálním rozsudku ze dne 27. 8. 2019, sp. zn. 21 Cdo 641/2018, který se zabývá splněním podmínky, aby nejméně 3 členové odborové organizace byli u zaměstnavatele zaměstnáni v pracovním poměru, aby mohla odborová organizace působit u zaměstnavatele ve smyslu § 286 odst. 3 zákoníku práce. Nejvyšší soud v něm uvádí, že *„smyslem a účelem právní úpravy postavení odborové organizace v pracovněprávních vztazích přitom není, aby zaměstnavatel po tom, zda u něj taková odborová organizace působí, pátral a skutečnosti o jejím působení investigativně zjišťoval“*. Nejvyšší soud k povinnosti odborové organizace svou existenci prokázat výslovně dodává, že *„zákonná úprava tímto způsobem sleduje odstranění právní nejistoty v otázce působení odborové organizace u zaměstnavatele tak, aby nedocházelo k situacím, kdy se zaměstnavatel až následně dozví o tom, že u něj odborová organizace působí, a kdy jen z tohoto důvodu vůči ní neplnil dané povinnosti (např. nerespektoval zvýšenou ochranu odborových funkcionářů podle ustanovení § 61 odst. 2 zák. práce)“*.

Je proto čistě v zájmu odborové organizace, aby měl zaměstnavatel aktuální informace o členech jejího výboru, a měl tak povinnost odborovou organizaci v těchto případech požádat o její souhlas se skončením pracovního poměru dané osoby. V případě, že odborová organizace zaměstnavatele o členech svého výboru neinformuje, klade zaměstnavateli překážky k plnění jeho zákonných povinností.

Smyslem diskutovaného § 61 odst. 2 a 4 zákoníku práce je poskytovat ochranu osobám, které se u zaměstnavatele fakticky angažují, a mohou se proto stát zaměstnavateli „trnem v oku“, nikoli osobě, o které zaměstnavatel ani neví, že odborovým funkcionářem je a která (v případě bezprostředně předcházející kooptace) fakticky pro odborovou organizaci nikdy nic nevykonala. Zaměstnanec by navíc měl při předání výpovědi/okamžitého zrušení být bdělý a na své členství ve výboru zaměstnavatele upozornit, v opačném případě jde mlčení rovněž k jeho tíži. Na rozdíl od objektivní skutečnosti v podobě například těhotenství, kdy je zaměstnankyně chráněna i pokud o svém těhotenství neví, lze totiž předpokládat, že odborový funkcionář si je své funkce a souvisejících práv a povinností vědom. **Pokud zaměstnavatel jména členů výboru odborové organizace nezná a nemůže je zcela jasně dovést ani z okolností (určitá osoba například vůči zaměstnavateli dlouhodobě jedná jménem odborové organizace), nepožívají, dle našeho názoru, tyto osoby zákonné ochrany dle § 61 odst. 2 a 4 zákoníku práce.**

Autoři tohoto stanoviska závěrem upozorňují, že se jedná pouze o jejich nezávazný právní názor. Cílem tohoto stanoviska je zdůraznit, že plnění poskytovaná dle § 277 zákoníku práce mají být (s možnou výjimkou v podobě výše popsaného minima) vždy předmětem dohody sociálních partnerů, nikoli jednostranným diktátem odborové organizace a/nebo prostředkem generování zisku právníky osobami, které jsou odborovými organizacemi pouze podle jména. Podobně neslouží § 61 odst. 2 a 4 zákoníku práce k ochraně osob, které jako ochranu před skončením svého pracovního poměru požádají odborovou organizaci o kooptování za člena výboru pouze ve snaze tohoto

ustanovení zneužít a znemožnit zaměstnavateli jednostranné rozvázání pracovního poměru.

Autoři tohoto stanoviska věří, že výše uvedené závěry bude (nadále) potvrzovat i soudní judikatura.

[Czech Employment Lawyers Association, z. s.](#)

Budějovická 1550/15a
140 00 Praha 4

e-mail: czela@czela.cz

© EPRAVO.CZ - Sbírka zákonů, judikatura, právo | www.epravo.cz

Další články:

- [Advokátní kancelář SCHEJBAL & PARTNERS posiluje o předního odborníka na řízení rizik Michaela Milata](#)
- [Lukáš Vacek a Peter Perniš novými vedoucími advokáty Aegis Law](#)
- [endors staví advokacii na pozornosti již deset let. Výročí oslaví 10 událostmi pro klienty](#)
- [Mezinárodní advokátní kancelář bpv BRAUN PARTNERS slavila 20 let](#)
- [Partner BBH Tomáš Sedláček obdržel prestižní ocenění „Lawyer of the Year“ na IFLR Europe Awards 2026 v Londýně](#)
- [LEAGLE.ONE: Kdo pomůže dětem vybrat správnou cestu, když dnešní profese zítra nemusí existovat?](#)
- [Jindřich Fuka novým advokátem Aegis Law](#)
- [LEAGLE.ONE: Advokacie po nástupu AI: Kdo se přizpůsobí, získá náskok. Kdo ne, může zůstat pozadu](#)
- [Český Deloitte Legal posiluje: Jiřina Procházková jmenována CE partnerkou](#)
- [Legal Innovation Day 2026: AI v právu v praxi - inspirace, konkrétní řešení i prostor Libra](#)
- [Stabilizace M&A trhu v Evropě pokračuje, druhé letošní čtvrtletí slibuje oživení](#)